

Le congé pour raisons familiales couvre-t-il les absences pour maladies graves d'enfants ?

Réponse courte

Oui, le congé pour raisons familiales couvre les absences pour maladies graves d'enfants. Il permet à un salarié de s'absenter de son poste pour prendre en charge un enfant gravement malade, à condition que la gravité de la maladie soit attestée par un certificat médical précisant la nécessité de la présence du parent.

Ce droit s'applique aux parents salariés d'enfants de moins de 18 ans affiliés au Luxembourg, dans la limite d'un nombre de jours déterminé par l'âge de l'enfant et renouvelé chaque année civile. L'employeur ne peut ni refuser ni reporter ce congé si les conditions légales sont remplies et le certificat médical présenté.

Définition

Le congé pour raisons familiales est un droit légal permettant à un salarié de s'absenter de son poste afin de prendre en charge un enfant gravement malade, accidenté ou confronté à un problème de santé grave nécessitant impérativement la présence d'un parent. Ce congé vise à garantir la protection de l'enfant et à permettre au parent salarié de répondre à des situations médicales urgentes ou sérieuses affectant son enfant.

Ce dispositif s'inscrit dans la politique de soutien à la famille et de protection de l'enfance, tout en assurant l'égalité de traitement entre les salariés concernés.

Conditions d'exercice

Le congé pour raisons familiales est ouvert à tout salarié parent d'un enfant âgé de moins de 18 ans, affilié au Luxembourg, en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre motif impérieux de santé attesté par un certificat médical. La gravité de la maladie doit être confirmée par un médecin, qui précise la nécessité de la présence du parent auprès de l'enfant.

Le droit s'applique également aux salariés ayant la garde effective de l'enfant, y compris en cas de reconstitution familiale, sous réserve de justificatifs appropriés. Le nombre de jours de congé est limité par année civile et par enfant, selon l'âge de l'enfant :

- 12 jours ouvrables par an pour un enfant de moins de 4 ans ;
- 18 jours ouvrables par an pour un enfant de 4 à moins de 13 ans ;
- 5 jours ouvrables par an pour un enfant de 13 à moins de 18 ans hospitalisé.

Le droit au congé est renouvelé chaque année civile et n'est pas cumulable d'une année sur l'autre. En cas de pluralité de titulaires de l'autorité parentale, le nombre de jours de congé est partagé entre les parents, sauf accord contraire.

Modalités pratiques

Le salarié doit informer l'employeur dès que possible, en précisant la durée prévisible de l'absence. La présentation d'un certificat médical est obligatoire, ce document devant attester la maladie grave de l'enfant et la nécessité de la présence du parent.

L'absence est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits liés au contrat de travail, notamment en matière de congé annuel et d'ancienneté. L'indemnisation du congé pour raisons familiales est assurée par la Caisse nationale de santé (CNS), sur base de la déclaration de l'employeur et du certificat médical.

L'employeur avance la rémunération, puis se fait rembourser par la CNS selon la procédure prévue. Le salarié doit, le cas échéant, fournir une attestation sur l'honneur précisant la répartition des jours entre les parents.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'établir une procédure interne claire pour la déclaration et la gestion des absences pour raisons familiales, afin d'assurer la conformité avec les exigences légales et d'éviter toute contestation.

Les employeurs doivent veiller à informer les salariés de leurs droits et des démarches à suivre, notamment en ce qui concerne la production du certificat médical et la déclaration auprès de la CNS. La confidentialité des informations médicales doit être strictement respectée, conformément à la législation sur la protection des données.

Il est conseillé de conserver les justificatifs dans le dossier du salarié, en conformité avec le RGPD et la législation nationale sur la protection des données à caractère personnel.

Cadre juridique

Le congé pour raisons familiales est régi par les articles suivants du Code du travail luxembourgeois :

- **Articles L.234-51 à L.234-56 du Code du travail**
- Loi modifiée du 16 avril 1979 portant création de la Caisse nationale de santé (CNS)
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Principes d'égalité de traitement (article L.251-1 du Code du travail)
- Encadrement humain et traçabilité des décisions RH (articles L.121-6 et L.121-7 du Code du travail)

La jurisprudence nationale précise que la notion de « maladie grave » doit être appréciée au cas par cas par le médecin, sans limitation à une liste prédéfinie d'affections.

L'employeur ne peut ni refuser ni reporter le congé pour raisons familiales dès lors que les conditions légales sont remplies et que le certificat médical est présenté. Tout refus ou sanction à l'encontre du salarié est susceptible d'être sanctionné par l'Inspection du travail et des mines.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.